Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

N/Réf.: 3173-01-07 G

COMMENTAIRES DU C.S.F. SUR LA POLITIQUE RÉGISSANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Renée Carpentier
Service de la recherche
1984-06-08

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec, G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
Suite 708,
Montréal H3B 3G1

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 1

CHAPITRE PREMIER CONTENU DE LA POLITIQUE 3

CHAPITRE 2 RAPPEL DE LA POSITION SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SOUTENUE PAR LE C.S.F. 7

CHAPITRE 3 COMMENTAIRES SUR LA POLITIQUE 11

3.1 Une politique qui favorise le développement de postes à temps partiel 11

3.2 Une politique qui ne reconnaît le volontariat qu'au niveau du principe 15

3.3 Une politique où l'équité est synonyme de prorata 22

CONCLUSION 25

ANNEXE 1:

- L'exercice d'un travail à temps partiel dans la fonction publique du Québec, D.E.C.T., 1984-02-21 27

ANNEXE 2:

- Traitement comparable 39

INTRODUCTION

Le présent document fait état des commentaires et recommandations découlant de l'analyse que le Conseil du statut de la femme a faite de la nouvelle politique(1) devant régir le travail à temps partiel dans la fonction publique québécoise(1). Nos remarques sont ici regroupées autour de trois grands constats, soit: le développement de postes à temps partiel, la reconnaissance du volontariat au niveau du principe seulement et, enfin, la formule du prorata comme synonyme d'équité.

Mais, avant de présenter ces commentaires, nous avons cru bon de résumer les principaux éléments de contenu de la politique d'une part et, d'autre part, de rappeler, du moins dans ses grandes lignes, la position soutenue par le C.S.F. sur la question du travail à temps partiel.

CHAPITRE PREMIER

CONTENU DE LA POLITIQUE

Nous pourrions résumer le contenu de la politique en formulant les onze énoncés suivants:

1) La politique se veut, dit-on, une modification du "cadre institutionnel de la fonction publique" pour permettre:

   - aux employées(és) "qui le désirent", de réduire leur temps de travail;

   - aux ministères et organismes, de créer des emplois (postes) à exercer à temps partiel.

2) Il y est clairement stipulé que le travail à temps partiel doit d'abord répondre aux besoins de l'organisation et viser notamment l'amélioration des services à la clientèle.

3) Le travail à temps partiel y est défini en référence à la durée de la semaine de travail. Il s'exprime donc sur une base hebdomadaire uniquement.

4) On identifie trois types d'employées(és) à temps partiel, soit:

   - la personne affectée à un poste à temps partiel;

   - la personne qui bénéficie d'une préparation graduelle à la retraite;

   - la personne qui, tout en demeurant affectée à un poste à temps plein, bénéficie d'une réduction provisoire de sa semaine de travail.

5) La réduction provisoire de la semaine de travail doit répondre aux conditions suivantes:

- faire l'objet d'une entente entre les parties;

- être prévue pour une durée déterminée préalablement et avec possibilité de prolongation s'il y a entente entre les parties;

- ne pas excéder 2 ans.

6) Quant à l'identification des postes à temps partiel, le projet de politique en confie la responsabilité aux ministères et organismes. La durée de travail d'un poste à temps partiel ne doit pas être inférieure à 14 heures par semaine. De plus, les postes à temps partiel ne devront concerner que les emplois comportant un contact direct avec la clientèle.

7) On y met en évidence le principe du volontariat. Aucune personne occupant un emploi à temps complet ne pourrait, dit-on, être contrainte à réduire la durée de sa semaine de travail.

8) La politique prévoit les mêmes mécanismes pour combler les postes vacants, qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein (même séquence au niveau des modes de dotation, mêmes règles de recrutement, etc.).

9) On y reconnaît une priorité d'accès aux postes à temps complet pour les employées(és) à temps partiel.

10) C'est la formule du prorata du temps travaillé qui est retenue aux chapitres de la carrière (avancement d'échelon, de grade, etc.), de la permanence (sécurité d'emploi) ainsi qu'au niveau de la rémunération et des avantages sociaux.

11) Enfin, les dispositions prévues dans la politique ne semblent régir que les emplois à caractère régulier.

CHAPITRE 2

RAPPEL DE LA POSITION SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL SOUTENUE PAR LE C.S.F.

Le C.S.F. a, jusqu'à ce jour, profité de multiples circonstances pour faire connaître sa position sur le travail à temps partiel. Nous ne reprendrons donc pas ici en détail toute l'argumentation déjà développée. Nous nous contenterons plutôt d'en rappeler les grandes lignes(2).

La volonté des employeurs de promouvoir le développement du travail à temps partiel est indissociable, pensons-nous, des éléments de la conjoncture économique et de l'ensemble des politiques gouvernementales mises de l'avant pour pallier à une situation économique difficile. Dans le contexte économique et politique que nous connaissons actuellement, le temps partiel ne nous semble pas une solution au problème de l'emploi(3). Au contraire, nous croyons qu'il risque de contribuer tout au plus à masquer le chômage actuel, à masquer les effets des coupures de postes, et à permettre à l'employeur -qu'il s'agisse du gouvernement ou de l'entreprise privée- de s'assurer d'une plus grande flexibilité dans ses mécanismes de gestion de personnel.

S'il n'est pas une solution au problème de l'emploi en général, il l'est encore moins du point de vue des femmes. Ne favorisant nullement l'accès des femmes à un revenu égalitaire, il entretient au contraire le mythe du salaire d'appoint et la dépendance économique qui en résulte. Il ne favorise pas non plus le partage du travail domestique et constitue même un frein aux revendications pour le développement de services collectifs.

Il concourt de toute évidence, selon nous, au maintien de la division sexiste du travail en plus de contribuer dans le contexte actuel à réduire le bassin d'emplois plein temps actuellement occupés par les femmes.

Depuis toujours, le travail à temps partiel est le lot des femmes. Ce n'est pas le fait d'en promouvoir le développement ni de garantir aux employées(és) à temps partiel des avantages proportionnels à leur temps de travail qui modifiera significativement le rapport que les femmes entretiennent à ce régime de travail.

Donc, plutôt que d'en faire la promotion, le C.S.F. est toujours d'avis que le Gouvernement doive prendre les mesures qui s'imposent pour:

- limiter le travail à temps partiel aux seuls cas où il s'avèrerait strictement nécessaire;

- assurer aux travailleuses et travailleurs à temps partiel un traitement "comparable" -toute proportion gardée- à celui des employées(és) à temps plein(4);

- mettre de l'avant d'autres solutions à la pénurie d'emplois, d'autres moyens de lutte au chômage, d'autres moyens aussi pour répondre aux besoins des travailleuses qui réclament plus de temps libres.

Dans cette perspective, nous souscrivons donc davantage à des mesures visant à réduire pour toutes et tous la durée du temps de travail et ce, sans réduction des salaires(5). Nous pensons plus particulièrement ici à des mesures visant, par exemple, la réduction de la semaine normale de travail, l'augmentation de la durée des vacances, l'extension des congés -avec ou sans solde- le contrôle des heures supplémentaires, du

deuxième emploi, etc. et ce, dans un contexte où l'on rechercherait effectivement à offrir à toute personne la possibilité de détenir un emploi.

Avec la même ardeur, nous soutenons également les mesures visant à réduire -plus directement et autrement que par la négociation privée- le temps de travail non rémunéré des femmes. Ceci nous conduit à exiger encore le développement de services collectifs, de programmes d'accès à l'égalité, de recyclage, de formation, etc., en somme, de mesures qui permettront peut-être un jour aux femmes de bénéficier d'un maximum de latitude dans l'aménagement de leur temps de travail.

En rejetant la formule du travail à temps partiel, on doit bien comprendre que le C.S.F. ne rejette pas toutefois toutes formules permettant d'aménager autrement la durée et les horaires de travail. Au contraire même, nous croyons fondamental et urgent d'envisager de nouveaux partages du temps de travail rémunéré et non rémunéré, d'envisager aussi un meilleur équilibre entre le travail, le loisir, la vie associative, etc.

C'est en outre en tant que solution collective que la formule du temps partiel nous paraît inacceptable. Sur une base individuelle par contre, lorsqu'il est volontaire et contracté de façon temporaire, on conçoit aisément qu'il puisse être avantageux, sinon, au strict plan économique du moins, en termes d'amélioration de la qualité de vie en général. Pensons simplement à l'accroissement des temps libres, à la diversification des activités, au repos, loisirs, etc. qu'il peut enfin rendre accessibles!... Mais quand le salaire annuel moyen des femmes en emploi à temps plein se chiffre à peine à 11 000 $, combien sont-elles à pouvoir se permettre une diminution substantielle de leur revenu?

Combien sont-elles à pouvoir en tirer un réel avantage? Combien sont-elles à y être finalement contraintes faute de services collectifs suffisants? Avec quelles conséquences aussi sur le développement ou la privatisation de ces services, sur le bassin d'emplois accessibles aux femmes? Sur les possibilités réelles de partage du travail domestique, etc.?

Les congés partiels actuellement prévus aux décrets des employées(és) du gouvernement illustrent ce temps partiel volontaire auquel plusieurs aspirent. La mise en place de ces congés, si elle constitue en quelque sorte une reconnaissance du droit des travailleuses et travailleurs de pouvoir travailler moins ou autrement à certains moments de leur vie, demeure cependant une solution individuelle et ne doit toutefois pas nous faire perdre de vue la nécessité de solutions collectives.

CHAPITRE 3

COMMENTAIRES SUR LA POLITIQUE

3.1 Une politique qui favorise le développement de postes à temps partiel

En se contentant d'une lecture superficielle et rapide de la politique, on pourrait croire avec ses auteures(rs) que celle-ci "vise simplement à lui -le travail à temps partiel- donner une reconnaissance officielle, un encadrement réglementaire et conventionnel" ainsi qu'à assurer "aux employées(és) exerçant un travail à temps partiel le traitement équitable et uniforme auquel ils sont en droit de s'attendre"(6). Mais, à y regarder de plus près, considérant l'ensemble des dispositions mises de l'avant, il nous a semblé qu'on allait bien au-delà de la simple reconnaissance d'une situation de fait.

Non seulement la politique prévoit-elle la possibilité pour la travailleuse ou le travailleur affecté à un poste à temps plein de bénéficier provisoirement d'une réduction de sa semaine de travail(7), mais elle prévoit aussi l'identification d'emplois à exercer à temps partiel ou de postes à temps partiel. Or, la création de ces postes ne nous paraît aucunement constituer une condition essentielle à l'atteinte des objectifs visés, du moins explicitement, par ladite politique.

Il y est clairement stipulé que la responsabilité d'estimer les besoins en emplois à exercer à temps partiel relèvera de chacun des ministères et organismes. L'énoncé de politique fait en outre état de certaines

balises quant à l'identification de ces postes. Ainsi en est-il du nombre d'heures minimum, soit 14 heures, servant à identifier le travail à temps partiel régi par la politique; de la définition du travail régulier s'effectuant sur une durée moindre que la semaine normale de travail; de la priorité accordée aux besoins de l'organisation dans la gestion du travail exercé à temps partiel. En guise de restriction, on y précise en outre que les postes à temps partiel ne concerneront que les emplois comportant un contact direct avec la clientèle(8).

Si ces quelques dispositions sont de nature à encadrer en quelque sorte l'action des responsables ministériels dans l'identification de postes à temps partiel, ces contraintes nous semblent toutefois bien légères et certes pas de nature à limiter ou restreindre l'expansion du phénomène(9). Et dans une conjoncture où les actions gouvernementales visent à réduire les effectifs de la fonction publique, il serait, croyons-nous, bien naif de penser que la politique, une fois mise en application, n'aura que pour effet de sanctionner un état de fait sans en favoriser l'expansion, sans pénaliser non plus les employées(és) à temps plein.

Même si on affirme que la création de postes à temps partiel n'aura pas "comme incidence directe la mise en disponibilité d'un employé à temps plein"(10), on ne peut écarter toutes incidences indirectes cette fois sur les emplois à temps plein.

Quand les intentions de réduire les effectifs ne sont plus un secret pour personne; quand le gouvernement comme employeur tend lui aussi à réintroduire plus de flexibilité dans ses mécanismes de gestion de personnel et, par le fait même, à accroître son droit de gérance(11); quand enfin, il cherche, avec les développements des nouvelles technologies, à informatiser certains de ses services, on ne peut s'empêcher de craindre que la mise en oeuvre d'une telle politique ne vienne tout compte fait que masquer des coupures de postes à temps plein.

Si le gouvernement, en se dotant d'une politique de gestion du travail à temps réduit, n'avait eu comme seul objectif de permettre aux fonctionnaires qui le désirent de travailler moins de 35 heures par semaine, il n'aurait pas eu besoin de prévoir la création de postes à temps partiel. L'application de la notion de congé partiel ou encore de réduction provisoire de la semaine de travail lui aurait suffi. La prise en compte des besoins de l'organisation, l'amélioration des services à la clientèle ne commandent pas non plus la création de postes à temps partiel dans la fonction publique, postes qui, dans le contexte actuel, ne garantissent à leurs détentrices et détenteurs aucune forme de retour à temps plein. Postes qui, à toutes fins pratiques, n'offrent pas non plus les garanties minima de sécurité d'emploi(12).

D'autre part, bien que la politique annoncée par la Ministre ne semble pas accorder de priorité à la création de postes à temps partiel sur les possibilités d'ententes pour une réduction provisoire de la durée hebdomadaire de travail, nous craignons malgré tout que les postes à temps partiel aient préséance sur les autres possibilités et viennent ainsi compromettre l'exer-

cice du droit des fonctionnaires de se prévaloir de façon temporaire d'une réduction de la durée de leur travail. Comme cette dernière façon de réduire la durée de travail doit faire l'objet d'une entente entre les parties -employeur et employée(é)- et que, par ailleurs, en cas de refus de la part de l'employeur, aucune forme de recours n'est prévue pour l'employée(é), on peut se demander sérieusement quelle sera l'attitude du gestionnaire face à la demande de l'employée(é) de réduire la durée de son travail -tout en demeurant affectée(é) à un poste plein temps- quand des postes à temps partiel seront disponibles dans son service.

On doit en outre se demander si la capacité des fonctionnaires de négocier ces ententes sera la même pour toutes et tous, indépendamment de leur statut ou de leur classification. La politique telle qu'élaborée risque, selon nous, de favoriser une des modalités de travail à temps réduit, en l'occurrence celle rendue possible par la création de postes à temps partiel et ce, tout au moins chez certaines catégories d'employées(és) de l'Etat. S'il est une catégorie de personnes susceptiles de bénéficier d'une réelle capacité de négociation en ces matières, ce n'est certes pas celle qui regroupe la main-d'oeuvre la moins qualifiée et, en l'occurrence, à la fonction publique comme ailleurs, les femmes. Aussi, nous croyons que l'application de cette politique risque de pénaliser encore davantage celles qui sont déjà les plus défavorisées.

Il serait inadmissible de se retrouver dans une situation où le personnel fonctionnaire ait davantage accès à des postes à temps partiel alors que le personnel professionnel et cadre ait, quant à lui, plus facilement accès aux congés partiels. En toute justice, on n'a pas intérêt à accroître les écarts de traitement entre ces différentes catégories de travailleuses(eurs). C'est pourtant ce que cette politique nous fait craindre?

3.2 Une politique qui ne reconnaît le volontariat qu'au niveau du principe

Bien que ne pouvant souscrire à la création de postes à temps partiel, le C.S.F. reconnaît néanmoins la pertinence de doter la fonction publique d'une politique de gestion du travail à temps réduit où l'on mettrait de l'avant l'application du principe du volontariat. Dans le contexte actuel, l'opérationnalisation d'un tel principe nous paraît toutefois inconciliable avec une politique légitimant la création de postes à temps partiel. La politique dévoilée par Mme Leblanc-Bantey, tout en reconnaissant le principe du travail à temps partiel volontaire, n'écarte pas, au contraire, la création de postes. Elle offre ce faisant une belle illustration de volontariat tronqué.

Au niveau du principe, les intentions exprimées sont claires et généreuses. Il ne saurait être question de contraindre l'employée(é) actuellement à temps plein à réduire sa durée hebdomadaire de travail.

> "Aucun employé à temps plein ne peut être contraint à accepter un emploi à temps partiel(13)".

On prévoit en outre appliquer le même principe aux personnes mises en disponibilité ainsi qu'au niveau du recrutement du personnel.

> "...l'employé mis en disponibilité bénéficie de la même garantie, à savoir qu'en aucun cas il ne sera contraint à accepter un emploi à temps partiel et voir ainsi sa rémunération être diminuée"(14).

> "Sauf lors d'un concours destiné à combler uniquement un ou des emplois à temps partiel et annoncé comme tel, le candidat déclaré apte ne doit subir aucun préjudice du fait qu'il refuse d'accepter un emploi à temps partiel qui lui est offert"(15).

Au delà de ces énoncés de principe, on ne saurait cependant prétendre que la politique contienne, pour l'ensemble du personnel oeuvrant à temps réduit, des garanties de retour à temps complet, condition pourtant essentielle, selon nous, pour pouvoir honnêtement parler de volontariat.

Sachant que les femmes n'ont pas encore accès sans discrimination au marché du travail, qu'elles continuent encore la plupart du temps d'assumer seules les responsabilités parentales et que c'est tout compte fait en l'absence d'alternative réelle qu'elles se voient bien souvent réduites à prendre le risque de recourir au travail à temps partiel, il demeure difficile de parler de choix réel ou de volontariat en matière de temps partiel(16). Aussi nous paraît-il fondamental et élémentaire de ne pas les contraindre encore davantage par l'absence de garantie de retour à temps plein. Telle ne semble pas être toutefois l'option privilégiée par les auteures(rs) de la politique.

Tout d'abord, pour les fonctionnaires qui pourraient bénéficier d'une réduction provisoire de leur durée hebdomadaire de travail, la politique laisse entendre le retour à temps plein au terme de l'entente, à moins d'un renouvellement convenu de part et d'autre. "A l'expiration de l'entente, l'employé recommence à exercer son emploi sur une base de temps plein"(17).

La Ministre a, de plus, dans son allocution de lancement, parlé d'embauche d'occasionnelles(els) pour combler le temps de travail pour la durée de l'entente de

manière à assurer "la garantie de retour". Doit-on s'étonner de voir que cette disposition ne soit toutefois pas explicitement présente dans l'énoncé de politique?

Telle que formulée, la politique demeure donc encore loin des garanties contenues, apparemment du moins, dans la récente loi française régissant la possibilité offerte aux fonctionnaires d'exercer leurs fonctions à temps partiel. Nous pensons précisément ici à l'ordonnance no 82-296 signée en mars 1982 et qui prévoit notamment:

- le retour à temps plein automatique à l'issue de la période à temps partiel négociée;

- la possibilité de retour avant la fin de l'entente si l'employeur comme l'employée(é) sont d'accord et en cas de refus de l'employeur, un recours possible devant un comité paritaire;

- le recouvrement automatique des droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein pour celles ou ceux qui, au terme de l'entente négociée, seraient en congé de maladie;

- voire, même, la suspension de l'entente pendant la durée des congés de maternité et d'adoption de manière à ce que les bénéficiaires de ces congés soient rétablis dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps complet.

D'autre part, pour les autres, c'est-à-dire pour les personnes oeuvrant à temps plein mais qui auraient accepté un emploi à exercer à temps partiel -poste à temps partiel- ou encore pour les personnes recrutées pour travailler à temps partiel, la politique prévoit une priorité d'accès à un emploi à temps plein. Cette priorité serait assortie cependant de plusieurs conditions.

Ainsi, pour qu'une employée actuellement affectée à un poste à temps partiel puisse accéder prioritairement à un poste à temps plein, la première condition à respecter sera qu'il y ait un poste à temps plein disponible, non pas au niveau de l'ensemble de la fonction publique, mais précisément dans le ministère où cette personne oeuvre actuellement à temps partiel. De plus, la travailleuse à temps partiel devra appartenir à la même classe d'emploi que celle de l'emploi vacant visé. Elle devra aussi être reconnue apte à occuper l'emploi. Mise à part la classification, la permanence constitue également une condition préalable pour pouvoir bénéficier d'une priorité d'accès à un emploi à temps plein. Selon la politique, cette priorité ne sera accessible qu'au personnel permanent, c'est-à-dire aux personnes qui auront cumulé au moins 2 années de service continu. Quand le service continu est calculé au prorata du temps travaillé, comme le prévoit l'énoncé de politique, une travailleuse à mi-temps, par exemple, doit donc cumuler au moins 4 années (civiles) de service avant de pouvoir accéder à cette priorité d'accès.

Enfin, en plus des conditions déjà citées, la politique précise bien que cette priorité ne s'appliquera qu'après celle déjà reconnue: aux personnes actuellement à temps plein et désireuses de se prévaloir d'une affectation, aux employées(és) mis en disponibilité, aux personnes faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation, aux employées(és) de cabinet et enfin aux personnes réintégrant la fonction publique suite à une cession d'unité administrative.

Considérant d'une part l'ensemble de ces conditions et, d'autre part, les particularités de la conjoncture dont nous avons fait état précédemment, nous ne pouvons prétendre que:

> "...cette priorité fait en sorte que l'employé à temps partiel puisse revenir travailler à temps plein si telle est sa volonté"(18).

Un tel énoncé nous paraît outrepasser largement les limites de la politique. Il serait, croyons-nous, plus juste dans ce cas de se contenter d'affirmer que: si telle est sa volonté(19), l'employée(é) occupant un poste à temps partiel pourra tenter sa chance de revenir oeuvrer à plein temps, ce qui ne préjuge toutefois aucunement de sa capacité réelle d'accéder à un emploi à plein temps. Dans la conjoncture que nous connaissons, cette priorité risque, selon nous, de rester théorique. Certaines personnes pourraient opter pour un travail à temps partiel, à un moment donné, pour se voir par la suite contraintes d'y demeurer à moins de privilégier le chômage.

Ainsi donc, le congé partiel ou encore la réduction provisoire de la durée de travail nous paraît la seule formule susceptible d'offrir les garanties minimales de retour à temps plein. Si les modalités prévues dans la politique entraînent même une préséance aux postes à temps partiel, notamment chez certaines catégories de fonctionnaires, il devient de plus en plus difficile, pour ne pas dire impossible, de parler de volontariat. C'est d'ailleurs ce qui nous amène à juger sévèrement cette politique où les énoncés de principe semblent généreux mais où, par contre, les retombées concrètes de l'application du principe du volontariat nous inquiètent. En donnant l'impression de favoriser le travail à temps réduit volontaire, nous croyons que l'implantation d'une telle politique risque d'avoir pour effet d'imposer le temps partiel aux femmes ou, tout au moins, de les piéger dans des postes à temps partiel.

Une politique de gestion du travail à temps réduit dans la fonction publique, qui mettrait en application le principe du volontariat, devrait selon nous exclure(20) la notion de postes à temps partiel. Elle devrait de plus contenir des garanties formelles de retour à temps plein, à l'instar des dispositions prévues dans la loi française par exemple.

Nous croyons, en outre, que la politique devrait, au-delà des modalités de retour à temps plein, contenir des dispositions afférentes aux conditions d'emploi du personnel occasionnel appelé à remplacer les fonctionnaires qui se prévaudront d'une réduction provisoire de la durée de leur travail.

L'inclusion de ces modalités de remplacement pourrait, selon nous, contribuer à rendre les enjeux plus visibles et inciter à plus de cohérence, plus d'équité aussi en matière de gestion du personnel.

Sans entrer ici dans les détails de ces modalités, nous croyons opportun de questionner certains principes de gestion qui ont encore souvent pour effet d'opposer et de diviser les employées(és) à statuts différents.

Ainsi par exemple, certains pourraient alléguer qu'en refusant la création de postes réguliers à temps partiel telle que promue par cette politique, nous favorisons l'engagement d'employées(és) occasionnelles(ls) -main-d'oeuvre à conditions d'emploi précaires- privant ainsi des employées(és) des bénéfices qui leur seraient conférés par un emploi régulier.

Considérant le traitement actuellement réservé aux employées(és) occasionnelles(ls)(21) de la fonction publique, il ne fait pas de doute qu'un statut régulier est préférable à un statut d'occasionnel. En conséquence, une position qui aurait pour effet d'accroître le nombre d'occasionnelles(ls) aux dépens du nombre d'emplois réguliers serait difficilement acceptable.

Mais le problème, au fond, ne réside pas, selon nous, au niveau du statut d'emploi. S'il existe, c'est en regard des avantages rattachés à l'un et l'autre statuts et plus précisément en raison de l'écart de traitement qui prévaut actuellement. Or, cet écart ne doit pas être considéré comme immuable.

Pourquoi faut-il que l'on s'inscrive toujours dans une logique où, pour reconnaître un droit à l'un, il faille l'enlever à l'autre? En l'occurrence ici, pourquoi devrait-on en arriver -par la création de postes à temps partiel notamment- à n'offrir à personne de garanties réelles de retour à temps plein pour être en mesure d'offrir un traitement équitable aux personnes remplaçantes? Pourquoi faudrait-il endosser une logique voulant qu'un traitement équitable ne soit reconnu qu'aux employées(és) bénéficiant d'un statut régulier?

C'est cet écart de traitement entre réguliers et occasionnels qui nous paraît ici source de conflit. C'est précisément à ce niveau qu'il faudrait, selon nous, apporter des correctifs. Les employées(és) engagées(és) pour effectuer le travail non fait pas les fonctionnaires en congé partiel devraient pouvoir bénéficier d'un traitement honnêtement comparable à celui du personnel régulier.

Sans avoir un statut de régulier, il nous semble que ces personnes pourraient quand même se voir reconnaître leur service et, après avoir cumulé l'équivalent du temps requis pour la permanence, bénéficier alors d'une priorité d'accès sur les emplois réguliers disponibles. Il ne nous paraît aucunement aller de soi que le personnel régulier demeure le seul à pouvoir cumuler expérience et service continu.

Si l'écart de traitement était moindre, il nous semble que l'objection que peut soulever un refus à l'identification de postes à temps partiel dans la fonction publique n'aurait plus de fondement.

3.3 Un projet où l'équité est synonyme de prorata

Dans la politique, il est question d'appliquer la formule du prorata pour établir les conditions de travail et de rémunération des personnes travaillant à temps partiel.

Tout comme les auteures(rs) de la politique, nous souscrivons à l'idée que les personnes oeuvrant à temps partiel -en l'occurrence ici les fonctionnaires se prévalant de congé partiel ou d'une retraite graduelle et leurs remplaçantes ou remplaçants- puissent bénéficier de conditions de travail équivalentes à celles qui s'appliquent aux employées(és) oeuvrant à temps complet. Cependant, une telle option n'implique pas pour nous une application stricte du prorata en tous points.

Ainsi, par exemple, si le prorata des heures travaillées était pris comme base d'accès aux augmentations d'échelon, la rémunération horaire des personnes oeuvrant à temps partiel finirait semble-t-il par être inférieure à celle des personnes employées à temps plein. En vertu d'un tel système, une personne oeuvrant a mi-temps attendrait deux fois plus longtemps pour avoir droit à une augmentation calculée par ailleurs au prorata. Dans la mesure où l'on préconise l'égalité de rémunération horaire, c'est l'année civile et non le prorata du temps effectivement travaillé qui devrait être considéré comme base d'accès à ces avancements(22).

L'accès aux augmentations de salaire illustre le fait qu'une application stricte du prorata n'est pas nécessairement synonyme d'équité. Mais il existe d'autres cas où le même raisonnement pourrait sans doute s'appliquer. Pensons par exemple à l'accès au droit à la formation, aux augmentations prévues au niveau de la

durée des vacances, au droit à la pension à taux plein, etc. En somme, à bon nombre d'avantages habituellement reliés au service continu, pensons aussi de la même façon aux congés parentaux. Sans vouloir favoriser les personnes oeuvrant à temps réduit, nous croyons qu'il serait peut-être plus équitable, dans ces cas, de retenir l'année civile comme base de calcul.

Il est en outre d'autres difficultés qu'une application trop stricte du prorata relèverait. Ainsi, le fait pour une personne de se prévaloir d'une réduction de sa durée de travail durant une période donnée ne devrait pas avoir pour effet, en matière d'assurance salaire par exemple, de ne lui donner accès qu'à des bénéfices partiels. Pour pallier ces difficultés, on devrait minimalement prévoir, en regard des différents régimes, la possibilité pour l'employée(é) d'assumer une pleine contribution en plus du solde de la contribution de l'employeur.

A défaut d'une pleine cotisation, si tel était le choix de l'employée(é), l'accès à des bénéfices partiels en matière d'assurance salaire par exemple, ne devrait pas s'étendre au-delà du terme de l'entente négociée. Si la période de travail à temps réduit devait prendre fin en juin par exemple, et que l'employée était encore considérée invalide en juillet, nous croyons qu'à compter du mois de juillet l'employée(é) devrait recevoir des prestations complètes et non partielles.

Par contre, pour ce qui est des pratiques entourant le temps supplémentaire, nous sommes fortement tentées de recommander l'application stricte de la formule du prorata. Seraient ainsi considérées comme heures supplémentaires -et rémunérées en conséquence- les heures de travail faites en plus de celles déjà prévues dans l'entente et non celles qui excèderaient la durée normale de la semaine de travail. Une telle disposition nous paraît découler de la plus stricte équité. Elle permet-

trait en outre de favoriser le respect des ententes négociées et surtout d'éviter que l'on considère et utilise les fonctionnaires bénéficiant d'une réduction provisoire de la durée de leur travail comme une main-d'oeuvre à rabais.

Plutôt que de se cantonner à une application stricte de la formule du calcul au prorata, nous croyons donc qu'il serait préférable d'opter pour une formule mixte. C'est-à-dire une formule qui, dépendamment des avantages en cause, considérerait tantôt le prorata du temps travaillé, tantôt l'année civile comme base de calcul. Une telle approche répondrait mieux, selon nous, au principe d'équité que l'on voudrait appliquer.

Enfin, l'application du principe d'équité devrait aussi nous inciter à prendre en compte les raisons qui justifient chez les fonctionnaires le recours à une réduction provisoire de la durée de leur travail. Lorsque le recours à la réduction du temps de travail est motivé par des raisons telles les responsabilités parentales, sa propre santé ou celle de personnes à charge, le perfectionnement en cours d'emploi ou encore la préretraite, différents groupes réclament que l'ancienneté ou le service continu soit reconnue et cumulée comme si les personnes visées exerçaient leurs fonctions de travail à plein temps. Nous soucrivons nous aussi à cette demande et sommes d'avis qu'une politique de gestion du travail à temps réduit qui se réclamerait d'appliquer le principe de l'équité ne devrait aucunement sous-estimer ces inégalités de départ. Pour certaines ou certains, le travail à temps réduit peut être un choix personnel. Pour d'autres par contre, on sait très bien qu'il s'agit souvent d'une contrainte. La politique devrait pouvoir tenir compte de ces différences.

CONCLUSION

En somme, pour être acceptable, à notre point de vue, la politique devrait être significativement modifiée. Nous reconnaissons l'intérêt, voire même la nécessité de travailler à l'identification de modalités d'aménagement du temps de travail. Nous ne pouvons admettre cependant que cette démarche s'amorce par le développement de postes à temps partiel. Ceux-ci risquent très sérieusement d'entraîner du temps partiel contraint et non volontaire. Ils compromettront, selon nous, le développement de réelles possibilités de réduction provisoire et volontaire de la durée de travail, notamment pour celles qui se retrouvent aux échelons inférieurs de la pyramide professionnelle. C'est d'ailleurs un nouveau statut d'emplois précaires qu'ils risquent de générer.

Même en plaçant en priorité les besoins de l'organisation ainsi que les volontés d'améliorer les services à la clientèle, nous demeurons convaincues que le développement de postes à temps partiel est ni souhaitable, ni essentiel. Avant d'opter pour ces postes, a-t-on considéré sérieusement les possibilités d'aménager autrement les horaires de travail?

De plus, à notre connaissance, aucune expérimentation formelle de l'application du congé partiel prévu dans les décrets du personnel de la fonction publique n'a été faite. Des congés ont été accordés ici et là. Mais a-t-on procédé à une évaluation sérieuse de l'application de ces nouvelles dispositions? La création de postes à temps partiel devrait, selon nous, être considéré uniquement comme une solution de dernière instance, un dernier recours. Pourquoi n'explorerait-on pas d'autres avenues?

ANNEXE 1

L'EXERCICE D'UN TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

D.E.C.T.
1984-02-21

Jusqu'à ce jour, le cadre réglementaire et institutionnel de la fonction publique québécoise a toujours été conçu en fonction de la seule réalité du travail à temps complet. Malgré tout, des centaines d'employés y travaillent à temps partiel, suite à des ententes conclues localement relativement à la gestion de leur emploi, de leur carrière et de leurs conditions de travail. Sans être inéquitables, ces ententes prévoient souvent des conditions différentes l'une de l'autre et se heurtent à des dispositions conventionnelles ou réglementaires qui ne sont pas adaptées.

Afin de pallier à ces lacunes, le ministère de la Fonction publique entend procéder, d'une part, aux ajustements nécessaires à la réglementation et, d'autre part, soumettre aux différents syndicats, représentant les employés de la fonction publique, des propositions visant à amender les différentes conventions collectives afin de les adapter à cette réalité actuelle que constitue l'exercice d'un travail à temps partiel.

Ces propositions se divisent en trois volets:

- la création d'emplois à temps partiel;

- la réduction provisoire du temps de travail;

- la préparation graduelle à la retraite.

Dans un premier temps, examinons les modalités de gestion applicables à chacun de ces volets. Nous traiterons ensuite des conditions de travail qui seront appliquées aux employés qui exercent un travail à temps partiel.

1. La gestion d'un travail à temps partiel

Le vocable temps partiel regroupe, selon les milieux, plusieurs réalités différentes. Dans la fonction publique du Québec, l'exercice d'un travail sur une base de temps partiel pourra se réaliser soit dans un emploi à temps partiel, soit par le biais d'une réduction provisoire de la semaine de travail d'un employé à temps plein ou soit dans le cadre d'une préparation graduelle à la retraite.

Quelle que soit la situation, l'employé qui exerce un travail à temps partiel est un employé qui travaille à chaque semaine un nombre d'heures prédéterminé et inférieur à la semaine régulière des employés oeuvrant à temps plein. Ces caractéristiques le distinguent d'un employé à temps plein qui ne travaillerait qu'une partie de l'année soit à titre d'occasionnel ou soit en vertu d'un congé sans solde.

Il faut également préciser que le travail à temps partiel ne constitue pas un statut d'emploi. Il s'agit simplement d'employés permanents, temporaires ou occasionnels qui ont une semaine normale de travail inférieure à la semaine régulière prévue aux conventions collectives ou aux règlements qui en tiennent lieu.

Le nombre d'heures de travail par semaine est déterminé par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme qui fixe également leur répartition. Cette répartition peut être, à titre d'exemple, de trois jours de sept heures par semaine ou de cinq demi-journées de trois heures trente. Toutefois, ce nombre d'heures ne pourra être inférieur à quatorze heures par semaine.

Examinons maintenant les modalités applicables à chacun des trois volets d'exercice d'un travail à temps partiel.

1.1 L'emploi à temps partiel:

L'emploi à temps partiel est un emploi qui génère en soi une charge de travail hebdomadaire moindre que la semaine régulière de travail.

En plus de répondre d'abord et avant tout à un besoin de l'administration, la création de tels emplois doit viser l'amélioration des services directs à la clientèle et ne s'applique donc qu'aux emplois comportant un contact direct avec celle-ci.

Il appartient aux ministères et organismes d'évaluer leurs besoins en emplois à temps partiel et de déterminer le nombre d'heures requis. Comme pour tout autre emploi régulier, l'emploi vacant à temps partiel doit être régi par les mécanismes normaux de mouvements de personnel prévus aux conventions collectives. L'employeur accepte également que le volontariat régisse l'attribution des emplois à temps partiel. En conséquence, aucun employé régulier à temps plein ne peut être contraint à accepter un emploi à temps partiel. De plus, la création d'emplois à temps partiel ne se fera pas au détriment des employés à temps plein. En d'autres mots, elle ne peut avoir comme incidence directe la mise en disponibilité d'un employé à temps plein. L'employé mis en disponibilité bénéficie également de la même garantie à savoir qu'en aucun cas, il ne sera contraint à accepter un emploi à temps partiel et voir ainsi sa rémunération être diminuée.

Ces emplois étant intégrés au processus régulier de dotation, ils seront donc en priorité offerts aux employés en poste à la

fonction publique. Si aucun employé ne postule cet emploi ou ne peut être retenu, le ministère procèdera par voie de recrutement extérieur.

Les règles actuelles régissant la tenue de concours de recrutement s'appliquent de la même façon aux emplois à temps partiel. Les candidats doivent répondre aux mêmes exigences et sont déclarés aptes en fonction des mêmes critères. En conséquence, l'employé est reconnu apte à occuper un emploi sans référence à la durée de la semaine de travail.

Sauf lors d'un concours destiné à combler uniquement un ou des emplois à temps partiel et annoncé comme tel, le candidat déclaré apte ne doit subir aucun préjudice du fait qu'il refuse d'accepter un emploi à temps partiel qui lui est offert.

L'employé à temps partiel peut, comme tout autre employé, postuler tout emploi vacant qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

Qu'il s'agisse de l'employé à temps plein qui a accepté un emploi à temps partiel ou d'un employé recruté pour travailler à temps partiel, ceux-ci bénéficient d'une priorité d'accès à un emploi vacant à temps plein dans la mesure où l'employé a acquis sa permanence. Cette priorité s'applique à trois conditions. Premièrement, elle s'applique à un emploi vacant de sa classe d'emploi. Deuxièmement, l'employé doit être qualifié pour occuper cet emploi: l'Office du recrutement et de la sélection du personnel pourra être appelée à statuer sur cette question. Troisièmement, elle s'applique sur une base ministérielle, c'est-à-dire, en regard d'un emploi vacant dans son ministère ou organisme.

Lorsque les conditions décrites au paragraphe précédent sont rencontrées, la priorité d'accès à un emploi à temps plein se situe dans la séquence des modes de dotation immédiatement après l'affectation et la priorité accordée aux employés mis en disponibilité, réorientés, reclassés ou rétrogradés, un employé de cabinet qui doit être replacé et finalement un employé réintégrant la fonction publique suite à une cession d'unité administrative.

Cette priorité fait en sorte que l'employé à temps partiel puisse revenir travailler à temps plein si telle est sa volonté. Cette priorité n'exclut pas que l'employé postule tout autre emploi vacant dans d'autres ministères, selon les mécanismes normaux.

1.2 Le travail à temps réduit:

L'exercice d'un travail sur une base de temps partiel peut également se réaliser par le biais d'une réduction provisoire de la semaine de travail d'un employé à temps plein. Pareille réduction doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Pareille entente n'est valable que pour une durée préalablement déterminée et peut être prolongée au moyen d'une nouvelle entente. La durée totale de ces ententes ne peut toutefois excéder deux ans.

L'employé à temps plein qui désire réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail doit en faire la demande à son sous-ministre ou dirigeant d'organisme. Celui-ci doit tenir

compte des nécessités de son service dans l'évaluation de cette demande. La demande originant de l'employé, il va sans dire qu'aucun employé ne peut voir sa semaine de travail réduite de façon unilatérale par l'employeur.

A l'expiration de l'entente, l'employé recommence à exercer son emploi sur une base de temps plein.

1.3 La préparation graduelle à la retraite:

La "Loi sur l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire dans les régimes de retraite des secteurs public et parapublic et modifiant diverses dispositions législatives concernant ces régimes de retraite" (1982, ch. 51) a mis sur pied un régime de retraite graduelle. En vertu de ces dispositions, une personne peut, tout en recevant sa prestation de retraite, continuer à travailler à temps partiel. Le total de la prestation de retraite et de son traitement d'employé à temps partiel ne peut toutefois excéder le traitement régulier qu'il recevait le jour précédant la prise de sa retraite.

A titre d'exemple, un employé qui recevait une rente de 40% pourrait donc travailler trois jours par semaine et ainsi continuer de recevoir l'équivalent d'un plein traitement. Cette retraite graduelle n'est toutefois accessible qu'aux employés qui ont 65 ans ou plus mais moins de 71 ans.

D'autre part, les conventions collectives actuelles reconnaissent aux employés le droit à un congé de préretraite d'une durée égale au solde des congés de maladie accumulés. Afin

d'assurer aux autres employés le même type de transition entre le travail à temps plein et la retraite, nous permettrons dorénavant l'étalement de ce congé préretraite. Ainsi, les employés qui ne sont pas admissibles à une retraite graduelle ou ceux qui ne désireront pas s'en prévaloir, pourront bénéficier de cette autre forme de préparation graduelle à la retraite. C'est donc dire qu'un employé, plutôt que de bénéficier par exemple d'un congé avec solde d'une durée équivalant à six mois, pourra étaler ce congé sur une année à demi-temps et continuer à travailler à demi-temps durant cette période.

Son traitement d'employé à temps partiel additionné à son congé de préretraite avec traitement lui permettra de recevoir, pendant cette période, une rémunération équivalente à celle d'un employé à temps plein.

Cette forme de préretraite s'ajoutera à l'éventail actuellement offert et ne modifie en rien les autres formes prévues. Comme dans tous ces cas, le nouveau régime présuppose que l'employé détermine d'abord la date à laquelle il prendra sa retraite. Ce choix ne peut être changé ultérieurement car tout congé de préretraite doit se terminer à la date de la prise de la retraite.

Pour la partie travaillée, l'employé en préretraite graduelle ou en retraite graduelle, est considéré comme un employé à temps réduit. Il s'agit toutefois d'une réduction définitive qui n'est pas soumise à la limite maximale de deux ans.

2. Les employés oeuvrant à temps partiel

L'existence d'employés travaillant à temps partiel nous amène à adopter un certain nombre de modifications, soit aux règlements existants, soit aux conventions collectives de travail. Ces modifications devront viser à assurer l'équité la plus complète possible par rapport aux employés à temps plein. Nous n'entendons pas faire bénéficier les employés qui exercent un travail à temps partiel de conditions moins avantageuses que celles qui s'appliquent aux employés à temps plein. Ceux-ci bénéficieront, proprotionnellement à leur temps de travail, des mêmes avantages.

2.1 La carrière:

Les fonctionnaires, à des degrés divers selon les différentes catégories d'emploi, sont appelés à cheminer dans leur carrière à l'intérieur de la fonction publique. L'employé est soumis à une période probatoire, il bénéficie d'avancements d'échelons et il acquiert de l'expérience et un échelon le rendant admissible à un changement de grade ou à une promotion. Toutes ces notions étant liées à l'acquisition d'une expérience de travail, devront être calculées au prorata du temps cédulé et effectivement travaillé afin de faire en sorte que l'employé exerçant un travail à temps partiel bénéficie des mêmes avantages lorsqu'il a acquis une expérience de travail équivalente à celle de l'employé à temps plein.

Quant à la notation, qui vise à informer l'employé de l'appréciation que font ses supérieurs de son rendement, elle devrait se faire lors de chaque avancement d'échelon et à tout le moins une fois par année.

2.2 La permanence:

L'employé à temps partiel acquierrera une sécurité d'emploi comparable à celle de l'employé à temps plein à l'expiration de sa période d'emploi à titre temporaire. Celle-ci sera calculée au prorata du temps cédulé. Il deviendra donc permanent lorsqu'il aura complété deux années d'expérience effective de travail.

2.3 La rémunération et les avantages sociaux:

L'employé exerçant un travail à temps partiel devra recevoir un traitement, traduit sur une base horaire, identique à celui de l'employé à temps plein. Quant aux avantages sociaux, de nombreux ajustements devront être apportés aux conventions collectives afin de leur appliquer les différents bénéfices au prorata du temps travaillé. Nous devons faire en sorte que l'employé oeuvrant à temps partiel bénéficie proportionnellement d'avantages comparables.

L'exercice d'un travail à temps partiel n'est pas une réalité nouvelle à la fonction publique. Il existe au contraire depuis plusieurs années. Le présent document vise simplement à lui donner une reconnaissance officielle, un encadrement réglementaire et conventionnel. Ce faisant, nous assurerons aux employés exerçant un travail à temps partiel le traitement équitable et uniforme auquel ils sont en droit de s'attendre.

Le ministère de la Fonction publique sollicite la collaboration des différentes associations de salariés afin que nous puissions convenir ensemble et dans les meilleurs délais des ajustements nécessaires aux conditions de travail prévues aux conventions collectives.

ANNEXE 2(23)

Nous entendons par "traitement comparable":

- un salaire horaire égal à celui versé aux employés(es) à plein temps pour un travail équivalent;

- un accès aux mêmes avantages sociaux calculés tantôt au prorata des heures travaillées pour ce qui est par exemple: des vacances, des congés sociaux, des congés de maladie, du calcul de l'ancienneté, etc. et tantôt sur une base identique à celle en vigueur pour les employés(es) à temps plein. On pense ici, par exemple, au perfectionnement ou encore à l'accès aux régimes d'assurance-vie ou invalidité. Dans ces cas, nous croyons que le calcul au prorata ne devrait pas s'appliquer puisque, si tel était le cas, on en compromettrait significativement la portée;

- un traitement équivalent aux travailleurs(euses) à temps plein, en regard de la sécurité d'emploi;

- une garantie minimum de régularité au niveau des heures de travail hebdomadaires (en obligeant les employeurs à garantir à leurs employés(es) un minimum et un maximum d'heures par semaine);

- un droit d'accès prioritaire aux emplois à plein temps.

NOTES

1. D.E.C.T. L'exercice d'un travail à temps partiel dans la fonction publique du Québec, 1984-02-21.

2. Pour plus de précisions, consulter: Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi, C.S.F., 1982. Voir aussi: Louise Clermont, Les femmes et l'aménagement du temps de travail salarié, C.S.F., août 1983, 94 p.

3. Quand au Québec, on ne dispose d'aucune politique de main-d'oeuvre et encore moins de plein emploi; quand, dans la fonction publique notamment, on continue d'appliquer un programme de compression des effectifs malgré une volonté d'améliorer les services à la clientèle; quand les possibilités pour les employées(és) de l'Etat de se prévaloir de congés sans traitement sont à peine implantées; quand les heures supplémentaires sont loin d'être contingentées... il est pour le moins difficile d'assimiler les intentions gouvernementales en matière de travail à temps partiel à une volonté de solutionner les problèmes de l'emploi.

4. Pour plus de prévisions sur ce que nous entendons par l'expression traitement comparable, on peut se référer à l'annexe 2.

5. Si les nouvelles technologies rendent possible d'importantes hausses de productivité, tout en réduisant le nombre d'heures de travail nécessaires à la production des biens et services, les travailleuses et travailleurs n'ont-ils pas le droit de réclamer d'accéder à ces gains par la réduction de la durée de leur travail?

6. D.E.C.T., op. cit., p. 10.

7. Cette disposition semble se rapprocher sensiblement de la notion de congé partiel, à laquelle le C.S.F. souscrit par ailleurs.

8. D.E.C.T., op. cit., p. 3.

9. Quels sont, dans la fonction publique, les emplois qui n'impliquent pas de contacts directs avec le clientèle? Dans un organisme comme le C.S.F., ce sont presque, tous les emplois qui pourraient, à la limite, être concernés.

10. D.E.C.T., op. cit., p. 3.

11. C'est du moins ce que suggèrent certaines dispositions figurant dans les décrets des employées(és) de l'Etat et établissant, par exemple, à 2 ans au lieu d'un an la période de travail nécessaire pour l'obtention d'un statut permanent.

12. Quand la permanence n'est acquise que 4 ans ou même 6 ans après la date d'entrée en fonction -ce qui serait le cas de personnes oeuvrant à mi-temps ou à tiers de temps, par exemple- c'est une sécurité d'emploi bien fragile que l'on reconnaît à ce personnel.

13. D.E.C.T., op. cit., p. 3.

14. Idem.

15. D.E.C.T., op. cit., p. 4.

16. Certaines femmes peuvent choisir délibérément ce régime de travail. Nous doutons cependant que ce soit le cas de la majorité.

17. D.E.C.T., op. cit., p. 6.

18. D.E.C.T., op. cit., p. 5.

19. On pourrait ajouter aussi: et si elle n'a pas déjà été remerciée de ses services...

20. ...ou, tout au moins, ne la prévoir qu'en tout dernier recours.

21. Nous pensons ici aux occasionnelles et occasionnels de moins d'un an.

22. Voir à cet effet Julie White, Les femmes et le travail à temps partiel, C.C.C.S.F., mars 1983, p. 82 et suivantes.

23. C.S.F., Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi, février 1982, p. 45.